

NOVELA ZÁKONNÍKA PRÁCE

AGENTÚRNE ZAMESTNÁVANIE

Účinnosť	Novela Zákonníka práce nadobudne účinnosť dňom 1.3.2015.
Závislá práca	Z definície závislej práce sa vypúšťa ako jeden z definičných znakov vykonávanie práce za „mzdu alebo odmenu“. Účelom vypustenia tohto definičného znaku je umožniť ľahšie posúdenie vykonávania práce živnostníkmi ako závislej práce, keďže už inšpektoráty práce nebudú musieť preukazovať dojednanie mzdy alebo odmeny ako jedného zo znakov závislej práce.
Definícia užívateľského zamestnávateľa	Za užívateľského zamestnávateľa sa považuje právnická osoba alebo fyzická osoba, ku ktorej zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania dočasne prideli na výkon práce svojho zamestnanca v pracovnom pomere. Jedná sa iba o spresnenie definície už obsiahnutej v Zákonníku práce.
Pracovná cesta	<p>Zamestnanca môže počas dočasného pridelenia vyslať na pracovnú cestu len užívateľský zamestnávateľ. Užívateľský zamestnávateľ sa v tomto prípade považuje za zamestnávateľa dočasne prideleného zamestnanca.</p> <p>Za pravidelné pracovisko dočasne prideleného zamestnanca sa počas jeho vyslania na pracovnú cestu považuje miesto jeho výkonu práce počas dočasného pridelenia dohodnuté v dohode o dočasnom pridelení alebo v pracovnej zmluve.</p> <p>Zamestnávateľ môže zamestnancovi počas dočasného pridelenia poskytnúť náhrady najviac v rozsahu a do výšky ako pri pracovnej ceste.</p>
Obmedzenie prác, na ktoré možno zamestnancov dočasne prideliť	Zamestnancov nebude viac možné dočasne prideliť na výkon prác, ktoré príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 4. rizikovej kategórie.
Definícia zastretého dočasného pridelenia	Dochádza k presunu definície zastretého dočasného pridelenia zo zákona o službách zamestnanosti do Zákonníka práce. Za dočasné pridelenie zamestnancov sa považuje činnosť, ktorú vykonáva zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania prostredníctvom svojich zamestnancov pre inú fyzickú alebo právnickú osobu, za súčasného splnenia týchto definičných znakov: a) právnická osoba alebo fyzická osoba ukladá

- zamestnancovi pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu a dáva mu na tento účel pokyny,
- b) táto činnosť sa vykonáva prevažne v priestoroch právnickej osoby alebo fyzickej osoby a prevažne jej pracovnými prostriedkami alebo táto činnosť sa prevažne vykonáva na zariadeniach právnickej osoby alebo fyzickej osoby a
 - c) ide o činnosť, ktorú má právnická osoba alebo fyzická osoba ako predmet svojej činnosti zapísanú v príslušnom registri
- ak nepreukážu inak.

Zákaz dočasného pridelenia formou subdodávky

Užívateľský zamestnávateľ nebude môcť zamestnanca, ktorý je k nemu dočasne pridelený, ďalej dočasne prideliť k inému užívateľskému zamestnávateľovi.

Trvanie pracovného pomeru medzi agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom

Pracovný pomer zamestnanca a agentúry dočasného zamestnávania uzatvorený na dobu určitú musí byť určený presným dátumom jeho skončenia. To neplatí v prípade zastupovania zamestnanca počas materskej resp. rodičovskej dovolenky.

Obmedzenie trvania dočasného pridelenia zamestnanca

Dočasné pridelenie zamestnanca možno dohodnúť najdlhšie na 24 mesiacov. Opätovne dohodnúť alebo predĺžiť dočasné pridelenie možno v rámci 24 mesiacov najviac 4-krát. Uvedené platí aj v prípade dočasného pridelenia zamestnanca k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi iným zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania.

Opätovné dočasné pridelenie zamestnanca k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi je možné po 6 mesiacoch a v určitých prípadoch (sezónne práce a práce, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na obdobie nepresahujúce osem mesiacov v roku) po 4 mesiacoch.

Vznik pracovného pomeru medzi dočasne prideleným zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom

Ak dočasné pridelenie zamestnanca presiahne 24 mesiacov alebo ak je dočasné pridelenie zamestnanca k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi predĺžené alebo opätovne dohodnuté v rámci 24 mesiacov viac ako štyrikrát, zaniká pracovný pomer medzi zamestnancom a zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a vzniká pracovný pomer na neurčitý čas medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom. Pracovné podmienky zamestnanca sa primerane spravujú dohodou o dočasnom pridelení zamestnanca.

Spoluzodpovednosť užívateľského zamestnávateľa

Ak dočasne pridelenému zamestnancovi nie je poskytnutá minimálne rovnako priaznivá mzda ako porovnateľnému zamestnancovi užívateľského zamestnávateľa, je do 15 dní od výplatného termínu dohodnutého na výplatu mzdy povinný vyplatiť mu túto mzdu alebo rozdiel miezd užívateľský zamestnávateľ.

Na tento účel sa užívateľský zamestnávateľ považuje za zamestnávateľa dočasne prideleného zamestnanca. Užívateľský zamestnávateľ informuje zamestnávateľa alebo agentúru dočasného zamestnávania o sume vyplatenej mzdy.

Evidencia dočasne pridelených zamestnancov

Užívateľský zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu dočasne pridelených zamestnancov, ktorá obsahuje identifikačné údaje zamestnanca, identifikačné údaje zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania a dátum vzniku a skončenia dočasného pridelenia.

Dočasné pridelenie zamestnanca „klasickým“ zamestnávateľom

Zamestnávateľ (nie agentúra dočasného zamestnávania) môže s užívateľským zamestnávateľom dohodnúť dočasné pridelenie zamestnanca v pracovnom pomere, len ak sú na to u zamestnávateľa objektívne prevádzkové dôvody, a to najskôr po troch mesiacoch odo dňa vzniku pracovného pomeru.

Kontrolná právomoc užívateľského zamestnávateľa

Zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania sú povinní na požiadanie bezodkladne poskytnúť užívateľskému zamestnávateľovi informácie potrebné za účelom preverenia, či sa poskytuje dočasne prideleným zamestnancom minimálne rovnako priaznivá mzda ako porovnateľným zamestnancom užívateľského zamestnávateľa.

Nový spôsob skončenia pracovného pomeru

Novela Zákonníka práce zavádza zánik pracovného pomeru aj na základe zákona podľa § 58 ods. 7 Zákonníka práce, t.j. prechodom dočasne prideleného zamestnanca do kmeňového stavu u užívateľského zamestnávateľa.

Nadbytočnosť dočasne prideleného zamestnanca

Ak sa dočasné pridelenie zamestnanca skončí pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer dočasne prideleného zamestnanca, bude sa jednať o výpovedný dôvod pracovného pomeru pre nadbytočnosť, bez povinnosti ponúknuť dočasne pridelenému zamestnancovi inú vhodnú prácu alebo prácu na kratší pracovný čas.

Evidencia pracovného času

Evidenciu pracovného času dočasne prideleného zamestnanca musí viesť v mieste výkonu jeho práce agentúra dočasného zamestnávania alebo zamestnávateľ, ktorý ho dočasne prideliť.

Stravovanie dočasne pridelených zamestnancov

Zamestnávateľ a agentúra dočasného zamestnávania sú povinní zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti.

Prechodné ustanovenia

Dočasné pridelenie dohodnuté pred 1.3.2015 sa skončí najneskôr 28.2.2017

Zákaz dočasného pridelenia zamestnanca na výkon prác v 4. rizikovej kategórii sa nevzťahuje na dočasné pridelenie dohodnuté pred 1.3.2015

Opätovne dohodnuté dočasné pridelenie od 1.5.2013 do 28.2.2015 sa započítava do počtu opätovne dohodnutých dočasných pridelení po novele Zákonníka práce.

Ak v období od 1.3.2015 do 31.8.2015 dôjde k predčasnému skončeniu dočasného pridelenia zamestnanca zo strany agentúry alebo užívateľského zamestnávateľa pred uplynutím doby, na ktorú bolo dočasné pridelenie dohodnuté, dôjde súčasne *ex lege* aj k skončeniu pracovného pomeru takého zamestnanca, a to po uplynutí 14 až 56 dní od skončenia dočasného pridelenia zamestnanca v závislosti od dĺžky trvania jeho pracovného pomeru. Ak sa v uvedenom prípade agentúra dohodne so zamestnancom na skončení pracovného pomeru na dobu určitú, bude agentúra povinná vyplatiť zamestnancovi odstupné za dni od skončenia pracovného pomeru do uplynutia doby pôvodného trvania pracovného pomeru.